

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah sebuah seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *Man, Maney, Method, Material dan Market*. Unsur *Man* (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*Personel Managmenet*) (Hasibuan, 2009:9)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan tersebut, dimana seluruh karyawan harus menaati semua yang terdapat pada perusahaan, tingkat absensi, jam kerja, ketepatan waktu, teguran, standar jam kerja, sikap dan etika kerja, tingkat kelelahan dan bosan (Hasibuan, 2009:194).

Teori keadilan (*equity theory*) adalah teori motivasi yang didasarkan pada pemikiran yang relatif sederhana bahwa orang-orang dalam organisasi ingin diperlakukan dengan adil. Teori tersebut mendefinisikan keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain dan ketidakadilan (*inequity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan orang lain (Griffin, 2013:98). Oleh karena

itu, berperilaku secara adil dalam organisasi bermanfaat bagi pegawai, manajemen dan organisasi. Keadilan organisasi, persepsi pegawai mengenai keadilan secara menyeluruh dalam organisasi, semakin diakui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap, dan perilaku organisasi.

Menurut Syafi'ie (2008:59-60) pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar tugas bekerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Proses pengamatan dalam seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan (*controlling*) yang dimaksud adalah usaha untuk mencegah kemungkinan penyimpangan dari pada rencana, instruksi sarana atau sebagainya telah ditetapkan. Dengan pengawasan (*controlling*) diharapkan penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat di hindari atau setidaknya bisa di mininalisir. Hal ini berarti dengan adanya pengawasan yang baik, dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Hasil observasi yang telah dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, keteladanan pimpinan yang telah ditetapkan oleh pimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus kepada setiap karyawan sudah berjalan dengan baik, namun ternyata para karyawan masih ada yang bergantung dan meniru pimpinan, jadi jika pimpinan melanggar aturan maka karyawan cenderung akan melanggar juga. Keadilan organisasi di saat pimpinan bersikap adil dan tidak membedakan pekerja sesuai tugas masing-masing atau keahlian karyawan

saat bekerja di kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Setiap karyawan diperlakukan secara adil sesuai ketentuan hukum kerja atau sanksi kerja, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman saat bekerja dengan imbal jasa yang memadai. Maka karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus akan merasa nyaman bekerja dalam waktu jangka panjang. Hanya ada perbedaan pada masa libur tahun baru dan hari raya perbedaan tersebut antara koordinator karyawan dengan karyawan lain. Koordinator karyawan yang harus berada di kantor Dinas Perdagangan Kudus untuk mengawasi kondisi kantor, sedangkan karyawan yang lain sedang libur. Mereka memiliki posisi yang sama tetapi hanya masa libur mereka yang berbeda. Pengawasan dilakukan oleh koordinator karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Pimpinan melakukan pengawasan di kantor minimal 1 bulan sekali, dan apabila terjadi masalah maka koordinator karyawan tersebut segera melaporkan kepada ke pimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

Research Gap dalam penelitian ini adalah Whardana As Putra (2013) keteladanan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dengan perolehan t_{hitung} 4,323 yang lebih kuat berpengaruh, jika dibandingkan penelitian Syatriawan Perdana Putra et, al (2016) keteladanan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan perolehan t_{hitung} sebesar 3,675.

Penelitian dari Mujakar dan Yusmainiar (2018) yang menyatakan keadilan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dengan perolehan t_{hitung} 4,720 yang lebih kuat berpengaruh, jika dibandingkan Muhammad Fery Pasifik

(2014) keadilan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dengan perolehan $t_{hitung} 2,092$.

Syatriawan Perdana Putra et, al (2016) yang menyatakan pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja mempunyai $t_{hitung} 3,411$ yang lebih kuat berpengaruh, jika dibandingkan penelitian Whadana As Putra (2013) pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dengan perolehan $t_{hitung} 2,150$.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keteladanan, Keadilan Organisasi dan Pengawasan Melekat Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus”**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian mengambil obyek pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, dengan responden karyawan.
- 2) Variabel yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dibatasi pada: variabel keteladanan, keadilan organisasi dan pengawasan melekat.
- 3) Populasi di Dinas Perdagangan kabupaten Kudus sebanyak 161 karyawan PNS
- 4) Penelitian dilakukan selama 6 bulan mulai 10 Januari – 11 Juni Tahun 2019

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain

1. Masih kurangnya pendidikan karakter dan pentingnya disiplin kerja dan harus diawasi langsung oleh pimpinan agar kedisiplinan karyawan berjalan dengan baik.
2. Perbedaan masa libur tahun baru dan hari raya antara koordinator karyawan dengan karyawan lain.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan peneliti ini adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah ada pengaruh keteladanan terhadap kedisiplinan karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
2. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap kedisiplinan karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan melekat terhadap kedisiplinan karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
4. Apakah ada pengaruh keteladanan, keadilan organisasi dan pengawasan melekat terhadap kedisiplinan karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu berikut ini.

1. Menguji pengaruh keteladanan terhadap kedisiplinan karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

2. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kedisiplinan karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
3. Menguji pengaruh pengawasan melekat terhadap kedisiplinan karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
4. Menguji pengaruh keteladanan, keadilan organisasi dan pengawasan melekat terhadap kedisiplinan karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Bagi pembaca, diharapkan dapat menambah pengetahuan, memberikan informasi dan mempermudah pengembangan bagi pihak lain yang ingin meneliti dimasa yang akan datang. Bagi penulis, berguna untuk menambah pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan serta dapat mengaplikasikan langsung perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi kepada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus untuk mengambil keputusan tentang tindakan dan kebijaksanaan yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selajutnya yang tertarik keteladanan, keadilan organisasi dan pengawasan yang melekat dalam mempengaruhi kedisiplinan.